

Freiburg im Breisgau, den 8. Februar 2006

**Inhalt:** Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens hinsichtlich Arbeits- und Dienstverträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Gesamtkirchengemeinden und Kirchengemeinden. — Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmer am 12. März 2006. — Konveniat für Priester im Ruhestand. — Personalmeldungen: Im Herrn sind verschieden.

### Erlasse des Ordinariates

Nr. 265

#### Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens hinsichtlich Arbeits- und Dienstverträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Gesamtkirchengemeinden und Kirchengemeinden

##### I.

Im Interesse der Vereinfachung und Beschleunigung der Bearbeitung von Arbeits- und Dienstverträgen und Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit wird unter Außerkraftsetzung der Erlasse

- vom 30. März 1994, ABl. S. 359
- vom 15. Dezember 1999, ABl. S. 207 und
- vom 4. November 2002, ABl. S. 377

sowie unter Änderung der Richtlinien vom 25. April 1995, ABl. S. 143

das Verfahren bzw. die Befugnis bezüglich der Genehmigung dieser Verträge neu geordnet.

Gleichzeitig veröffentlichen wir in der Anlage verschiedene Arbeitsvertragsmuster, zum Teil neu gefasst, insbesondere für die Berufsgruppen der Erzieherinnen/Erzieher, Hausmeisterinnen/Hausmeister bzw. Mesnerinnen/Mesner, Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre sowie zur Regelung der Altersteilzeit.

Selbstverständlich sind darüber hinaus alle rechtlichen Vorgaben, insbesondere die Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts genau zu beachten.

Grundsätzlich gilt, dass gemäß § 7 Absatz 1 Ziffer 14 der Verordnung über die Verwaltung des Kath. Kirchenvermögens im Erzbistum Freiburg Teil V Arbeits- und Dienstverträge zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen kirchenaufsichtlichen Genehmigung bedürfen.

##### II.

Künftig gilt

1. die Genehmigung der Arbeits- und Dienstverträge sowie der Altersteilzeitvereinbarungen mit allen Berufsgruppen außer den Kirchenmusikern (hierzu s. III)
  - a) mit Bediensteten der Geschäftsstellen der Kath. Gesamtkirchengemeinden Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Konstanz und Mannheim generell als erteilt, sofern nicht ausnahmsweise die Ebene der Geschäftsführung oder stellv. Geschäftsführung berührt ist.
  - b) mit Bediensteten der Kath. Kirchengemeinden generell als erteilt, wenn
    - aa) folgende allgemeine Voraussetzungen gegeben sind:
      - die Kirchengemeinde ist einer Verrechnungsstelle angeschlossen (Verrechnungsstelle i. S. dieses Erlasses sind auch die Verwaltungen der Kath. Gesamtkirchengemeinden Freiburg, Heidelberg, Karlsruhe, Konstanz und Mannheim);
      - der Arbeitsvertrag wird unter Verwendung der vom Erzbischöflichen Ordinariat herausgegebenen Vertragsmuster ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen;
      - der Arbeitsvertrag enthält einen Prüfvermerk der Leiterin/des Leiters der örtlich zuständigen Verrechnungsstelle oder ihres/seines bevollmächtigten Vertreters.
    - bb) und folgende besonderen Voraussetzungen erfüllt sind:
      - Mesnerinnen und Mesner müssen – unabhängig davon, ob sie zusätzlich auch Hausmeistertätigkeiten ausüben – katholisch sein.

*(Hinweis: Ausschließlich als Hausmeister oder als Reinigungskraft tätige Personen – gleichzeitig in welchem Bereich der Kirchengemeinde – können auch „nicht christliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ im Sinn von Artikel 4 Absatz 3 der Grundordnung sein. Nicht christlich im Sinn dieser Regelung bedeutet „ungetauft“. Hieraus folgt, dass z. B. Muslime oder Personen ohne religiöse Bindung bzw. Prägung eingestellt werden können, sofern sie bereit sind, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung übertragenen Aufgaben im Sinn der Kirche zu erfüllen.)*

- Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre müssen katholisch sein.
- Bei Kindergartenleiterinnen und Kindergartenleitern ist es erforderlich, dass diese der Kath. Kirche angehören. Bei sonstigen erzieherisch tätigen Fachkräften ist es erforderlich, dass diese der Kath. Kirche oder einer Ev. Landeskirche angehören.

*(Hinweis: Bei der konfessionellen Besetzung im Kindergarten muss das Überwiegensprinzip [überwiegend katholische Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen] beachtet werden.)*

- Bei Vereinbarungen über die Altersteilzeit im Rahmen der Verordnung über die Altersteilzeitregelung für den kirchlichen Dienst, zuletzt geändert am 10. April 2001 (ABl. S. 70), muss die Höchstdauer auf max. 48 Monate begrenzt sein (§ 1 Absatz 4).

*(Hinweis: Die bei einer Altersteilzeit zunächst eintretende Einsparung sollte zweckgebunden zurückgelegt werden, um die folgende Weiterzahlung der Vergütung der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters sowie die gleichzeitige Vergütung der/des Nachfolgerin/Nachfolgers finanzieren zu können).*

Arbeits- bzw. Dienstverträge sowie Altersteilzeitvereinbarungen, bei denen die o. g. Voraussetzungen nicht erfüllt sind, müssen dem Erzbischöflichen Ordinariat zur Genehmigung vorgelegt werden.

2. zu Ziffer 1. folgende Ausnahmeregelung, d. h. folgende Verträge sind dem Erzbischöflichen Ordinariat immer zur Genehmigung vorzulegen:

- a) Arbeits- und Dienstverträge (Honorarvereinbarungen) mit Ehe- und Familienberaterinnen und -beratern.
- b) Arbeits- und Dienstverträge mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht die Beschäftigungsanforderungen gemäß der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse erfüllen.

### III.

1. Bezüglich der Arbeitsverträge und freiberuflichen Vereinbarungen mit Kirchenmusikern gilt:

- a) Arbeitsverträge und freiberufliche Vereinbarungen mit Kirchenmusikern mit einem wöchentlichen Beschäftigungsumfang von höchstens sechs Diensteinheiten (Teil II, Abschnitt 3 KMDVO) werden dem Amt für Kirchenmusik zur kirchenaufsichtlichen Genehmigung vorgelegt. Dies gilt auch dann, wenn ein Kirchenmusiker oder eine Kirchenmusikerin nicht die Beschäftigungsanforderungen der Erklärung der Deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst bzw. der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse erfüllt.

- b) Alle übrigen Verträge – auch etwaige Altersteilzeitvereinbarungen – werden dem Erzbischöflichen Ordinariat zur Genehmigung vorgelegt.

2. Gemäß § 9 Absatz 2 KVO V i. V. mit § 7 Absatz 2 Satz 3 KMDVO wird in Abänderung von Ziffer 2 der Richtlinien vom 25. April 1995 (ABl. S. 143) dem Amt für Kirchenmusik die Befugnis übertragen, Arbeitsverträge und freiberufliche Vereinbarungen nach Ziffer 1a) Satz 1 zu genehmigen.

### IV.

Dieser Erlass entbindet nicht von der Verpflichtung, bei rechtlichen Bedenken eine Klärung durch das Erzbischöfliche Ordinariat herbeizuführen.

### V.

Die Regelungen dieses Erlasses treten zum 1. März 2006 in Kraft.

# Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit

zwischen

der Kath. Kirchengemeinde ....., vertreten durch den Stiftungsrat, als Dienstgeber

und

Frau/Herrn ....., geb. am ..... in ....., als Mitarbeiterin/Mitarbeiter

wird auf der Grundlage

- a) der Verordnung über die Altersteilzeitregelung für den kirchlichen Dienst (ABl.1998 S.383) in der jeweils geltenden Fassung und damit
- b) des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. S. 1078) in der jeweils geltenden Fassung sowie
- c) der §§ 4 bis 10 des Tarifvertrages zur Regelung der Altersteilzeitarbeit (TV ATZ) vom 05. Mai 1998 in der Fassung des Änderungs-Tarifvertrages Nr. 2 vom 30. Juni 2000

folgende **Altersteilzeit-Vereinbarung** geschlossen:

## § 1

### Altersteilzeitarbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis wird nach Maßgabe der folgenden Vereinbarungen ab ..... als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt.

## § 2

### Arbeitszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt ..... Stunden (Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit); sie wird geleistet

- im Blockmodell  
Arbeitsphase vom ..... bis .....  
Freizeitphase vom ..... bis .....
- im Teilzeitmodell mit folgender Verteilung der Arbeitszeit:

## § 3

### Arbeitsentgelt, Aufstockungsleistungen

- (1) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält für die Dauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom ..... Entgelt nach Maßgabe der reduzierten Arbeitszeit. Das Arbeitsentgelt ist unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.
- (2) Außerdem erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter Aufstockungsleistungen nach Maßgabe des § 5 TV ATZ-vom 05. Mai 1998 in der Fassung des Änderungs-Tarifvertrages vom 30. Juni 2000.

## § 4

### Nebentätigkeit

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter darf während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses keine Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausüben, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreiten, es sei denn, diese Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten sind bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ständig ausgeübt worden. Ein Verstoß hiergegen kann zum Ruhen oder gar zum Verlust des Anspruchs auf Aufstockungsleistungen führen.

**§ 5**  
**Mitwirkungs- und Erstattungspflichten**

- (1) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat Änderungen der sie/ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Altersteilzeitleistungen erheblich sind, dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen (§ 11 Absatz 1 des Altersteilzeitgesetzes).
- (2) Zu Unrecht erbrachte Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit an den Dienstgeber hat der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin gemäß § 11 Absatz 2 ATZG der Bundesanstalt für Arbeit zu erstatten.
- (3) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat dem Dienstgeber zu Unrecht gezahlte Leistungen, die die im Altersteilzeitgesetz vorgesehenen Leistungen übersteigen, zu erstatten, wenn er die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er Mitwirkungspflichten nach Absatz 1 verletzt hat.

**§ 6**  
**Zusatzversorgung**

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erklärt, dass sie/er diesen Vertrag nach reiflicher Überlegung im Bewusstsein möglicher noch ungeklärter Fragen bezüglich der Auswirkungen auf ihre/seine Zusatzversorgung unterzeichnet hat. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erklärt ferner, dass sie/er sich wegen etwaiger Auswirkungen auf Renten und Zusatzversorgung von Dritten beraten ließ und dass sie/er nicht aufgrund von bestimmten Angaben des Dienstgebers diese Vereinbarung unterzeichnet hat.

Das Risiko nachteiliger Folgen für die Zusatzversorgung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters trägt diese/dieser allein. Eventuelle Rechtsansprüche können gegenüber dem Dienstgeber nicht geltend gemacht werden.

**§ 7**  
**Ende des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis endet, unbeschadet des § 9 Absatz 2 TV ATZ, am .

**§ 8**  
**Vertragsänderungen**

Änderungen und Ergänzungen dieser Vereinbarung einschließlich Nebenabreden bedürfen der Schriftform.

**§ 9**  
**Genehmigungserfordernis**

Die Vereinbarung bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariates Freiburg, die hiermit vorbehalten wird.

Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn

1. die Vereinbarung nicht für eine Dauer von mehr als 48 Monate abgeschlossen ist und
2. die Vereinbarung
  - a) unter Verwendung des vorgeschriebenen Musters ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen wird, und
  - b) einen Prüfvermerk<sup>1</sup> der Leiterin/des Leiters der zuständigen Verrechnungsstelle für Kath. Kirchengemeinden oder ihrer Stellvertreterin/seines Stellvertreters trägt.

---

<sup>1</sup> Der Prüfvermerk wird erteilt, wenn die Vereinbarung dem geltenden kirchlichen und staatlichen Arbeitsrecht entspricht und die Finanzierung der Stelle auf Dauer gesichert ist. Wird der Prüfvermerk nicht erteilt, holt die Verrechnungsstelle unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und des Dienstgebers die Entscheidung des Erzbischöflichen Ordinariates ein.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

**Dienstgeber:**

\_\_\_\_\_(LS)  
(Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender  
des Stiftungsrates)

\_\_\_\_\_  
(Mitglied des Stiftungsrates)

Diese Vereinbarung ist .....fach ausgefertigt.

Es erhalten je eine Ausfertigung:

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
- die Kirchengemeinde
- die Verrechnungsstelle .....(LS)
- \_\_\_\_\_

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_

**Genehmigt/Geprüft:**

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# Arbeitsvertrag

Zwischen der Kath. Kirchengemeinde, vertreten durch den Stiftungsrat, als Dienstgeber und der Mitarbeiterin/  
dem Mitarbeiter wird dieser Arbeitsvertrag geschlossen.

---

Kirchengemeinde:

---

Familien-, ggf. Geburtsname:

Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

PLZ/Wohnort:

Berufliche Qualifikation:

Konfession:

Geburtsort:

---

## § 1

Für die Tätigkeit, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie Eingruppierung gelten die folgenden  
Vereinbarungen:

---

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

als:

- vollbeschäftigt  
 teilzeitbeschäftigt mit wöchentlich ..... Stunden
- 

auf unbestimmte Dauer

befristet bis: (auf die Geltung der Sonderregelung 2y zum BAT wird hingewiesen)

Befristungsgrund:

- Vertretung für Mutterschutzfrist, Elternzeit und Sonderurlaub wegen Kindererziehung  
 § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG
- 

Frau/Herr ..... ist derzeit in Vergütungsgruppe .....

Fallgruppe \_\_\_\_\_ Anlage 1 zur AVVO

eingruppiert.

---

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ Monaten vereinbart.

---

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Ordnungen/Dienstordnungen:

---

Besondere Vereinbarungen:

## § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVVO) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den auf Grund der AVVO erlassenen Regelungen, insbesondere

1. nach den umseitig genannten Ordnungen/Dienstordnungen;
2. soweit keine besonderen Regelungen getroffen sind, nach dem BAT in seiner Fassung für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder, soweit er durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt ist.

## § 3

Der Dienst in der Kirche fordert vom Dienstgeber und von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und zu vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben.

Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die dafür maßgebenden kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

## § 5

Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariates Freiburg, die hiermit vorbehalten wird.

Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Arbeitsvertrag

- a) unter Verwendung des vorgeschriebenen Vertragsmusters ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen wird, und
- b) einen Prüfvermerk<sup>1</sup> der Leiterin/des Leiters der zuständigen Verrechnungsstelle für Kath. Kirchengemeinden oder ihrer Stellvertreterin/seines Stellvertreters trägt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

**Dienstgeber:**

\_\_\_\_\_(LS)

(Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Stiftungsrates)

\_\_\_\_\_  
(Mitglied des Stiftungsrates)

Dieser Vertrag ist .....fach ausgefertigt.

Es erhalten je eine Ausfertigung:

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
- die Kirchengemeinde
- die zuständige Verrechnungsstelle
- \_\_\_\_\_

Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert es ferner, dass die katholische Mitarbeiterin/der katholische Mitarbeiter auch die persönliche Lebensführung nach den Vorschriften der katholischen Kirche einrichtet. Die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten ergeben sich aus der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" in ihrer jeweiligen, im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung.

Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert bei nicht-katholischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, dass das außerdienstliche Verhalten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters der übernommenen Tätigkeit nicht widerspricht.

## § 4

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass Verstöße gegen die Bestimmungen des § 3 dieses Vertrages Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_

**Genehmigt/Geprüft:**

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Der Prüfvermerk wird erteilt, wenn der Arbeitsvertrag dem geltenden kirchlichen und staatlichen Arbeitsrecht entspricht und die Finanzierung der Stelle auf Dauer gesichert ist. Wird der Prüfvermerk nicht erteilt, holt die Verrechnungsstelle unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und des Dienstgebers die Entscheidung des Erzbischöflichen Ordinariates ein.

# Arbeitsvertrag

## für erzieherisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zwischen der Kirchengemeinde, vertreten durch den Stiftungsrat, als Dienstgeber und der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter wird dieser Arbeitsvertrag geschlossen.

---

Kirchengemeinde:

---

Familien-, ggf. Geburtsname:

Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

PLZ/Wohnort:

Berufliche Qualifikation:

Konfession:

Geburtsort:

---

### § 1

Für die Tätigkeit, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie Eingruppierung gelten die folgenden Vereinbarungen:

---

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

als:

- vollbeschäftigt
  - teilzeitbeschäftigt mit wöchentlich ..... Stunden
- 

auf unbestimmte Dauer

befristet bis: \_\_\_\_\_ (auf die Geltung der Sonderregelung 2y zum BAT wird hingewiesen)

Befristungsgrund:

- Vertretung für Mutterschutzfrist, Elternzeit und Sonderurlaub wegen Kindererziehung
  - § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG
- 

Frau/Herr ..... ist derzeit in Vergütungsgruppe .....

Fallgruppe \_\_\_\_\_ Teil II lit. G Anlage 1a zum BAT / (B/L)

Ziffer \_\_\_\_\_ Anlage 1 zur AVVO

eingruppiert.

---

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ Monaten vereinbart.

---

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Ordnungen/Dienstordnungen:

Dienstordnung für die erzieherisch tätigen Mitarbeiterinnen in den kirchlichen Kindertagesstätten der Erzdiözese Freiburg in der jeweils geltenden Fassung

---

Besondere Vereinbarungen:

## § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVVO) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den auf Grund der AVVO erlassenen Regelungen, insbesondere

1. nach den umseitig genannten Ordnungen/Dienstordnungen;
2. soweit keine besonderen Regelungen getroffen sind, nach dem BAT in seiner Fassung für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder, soweit er durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt ist.

## § 3

Der Dienst in der Kirche fordert vom Dienstgeber und von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und zu vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben.

## § 4

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass Verstöße gegen die Bestimmungen des § 3 dieses Vertrages Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

## § 5

Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariates Freiburg, die hiermit vorbehalten wird.

Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn:

1. die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
  - a) im Fall der Kindergartenleitung der katholischen Kirche angehört, oder
  - b) in allen übrigen Fällen der katholischen oder einer evangelischen Landeskirche angehört

und

2. der Arbeitsvertrag
  - a) unter Verwendung des vorgeschriebenen Vertragsmusters ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen wird, und
  - b) einen Prüfvermerk<sup>1</sup> der Leiterin/des Leiters der zuständigen Verrechnungsstelle für Kath. Kirchengemeinden oder ihrer Stellvertreterin/seines Stellvertreters trägt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

**Dienstgeber:**

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_(LS)

(Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Stiftungsrates)

\_\_\_\_\_  
(Mitglied des Stiftungsrates)

Dieser Vertrag ist .....fach ausgefertigt.

**Genehmigt/Geprüft:**

Es erhalten je eine Ausfertigung:

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
- die Kirchengemeinde
- die zuständige Verrechnungsstelle
- \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Der Prüfvermerk wird erteilt, wenn der Arbeitsvertrag dem geltenden kirchlichen und staatlichen Arbeitsrecht entspricht und die Finanzierung der Stelle auf Dauer gesichert ist. Wird der Prüfvermerk nicht erteilt, holt die Verrechnungsstelle unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und des Dienstgebers die Entscheidung des Erzbischöflichen Ordinariates ein.

# Arbeitsvertrag für Pfarrsekretärinnen und Pfarrsekretäre

Zwischen der Kath. Kirchengemeinde, vertreten durch den Stiftungsrat, als Dienstgeber und der Mitarbeiterin/  
dem Mitarbeiter wird dieser Arbeitsvertrag geschlossen.

---

Kirchengemeinde:

---

Familien-, ggf. Geburtsname:

Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

PLZ/Wohnort:

Berufliche Qualifikation:

Konfession:

Geburtsort:

---

## § 1

Für die Tätigkeit, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie Eingruppierung gelten die folgenden  
Vereinbarungen:

---

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

als:

- vollbeschäftigt  
 teilzeitbeschäftigt mit wöchentlich ..... Stunden
- 

auf unbestimmte Dauer

befristet bis: \_\_\_\_\_ (auf die Geltung der Sonderregelung 2y zum BAT wird hingewiesen)

Befristungsgrund:

- Vertretung für Mutterschutzfrist, Elternzeit und Sonderurlaub wegen Kindererziehung  
 § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG
- 

Frau/Herr ..... ist derzeit in Vergütungsgruppe .....

Fallgruppe \_\_\_\_\_ Anlage 1 zur AVVO

eingruppiert.

---

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ Monaten vereinbart.

---

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Ordnungen/Dienstordnungen:

---

Besondere Vereinbarungen:

## § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVVO) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den auf Grund der AVVO erlassenen Regelungen, insbesondere

1. nach den umseitig genannten Ordnungen/Dienstordnungen;
2. soweit keine besonderen Regelungen getroffen sind, nach dem BAT in seiner Fassung für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder, soweit er durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt ist.

## § 3

Der Dienst in der Kirche fordert vom Dienstgeber und von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und zu vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben.

## § 5

Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariates Freiburg, die hiermit vorbehalten wird.

Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn:

1. die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der katholischen Kirche angehört,  
und
2. der Arbeitsvertrag
  - a) unter Verwendung des vorgeschriebenen Vertragsmusters ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen wird, und
  - b) einen Prüfvermerk<sup>1</sup> der Leiterin/des Leiters der zuständigen Verrechnungsstelle für Kath. Kirchengemeinden oder ihrer Stellvertreterin/seines Stellvertreters trägt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

**Dienstgeber:**

\_\_\_\_\_(LS)

(Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Stiftungsrates)

\_\_\_\_\_  
(Mitglied des Stiftungsrates)

Dieser Vertrag ist .....fach ausgefertigt.

Es erhalten je eine Ausfertigung:

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
- die Kirchengemeinde
- die zuständige Verrechnungsstelle
- \_\_\_\_\_

Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die dafür maßgebenden kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert es ferner, dass die katholische Mitarbeiterin/der katholische Mitarbeiter auch die persönliche Lebensführung nach den Vorschriften der katholischen Kirche einrichtet. Die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten ergeben sich aus der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" in ihrer jeweiligen, im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung.

## § 4

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass Verstöße gegen die Bestimmungen des § 3 dieses Vertrages Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_

**Genehmigt/Geprüft:**

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Der Prüfvermerk wird erteilt, wenn der Arbeitsvertrag dem geltenden kirchlichen und staatlichen Arbeitsrecht entspricht und die Finanzierung der Stelle auf Dauer gesichert ist. Wird der Prüfvermerk nicht erteilt, holt die Verrechnungsstelle unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und des Dienstgebers die Entscheidung des Erzbischöflichen Ordinariates ein.

# Arbeitsvertrag für Mesnerinnen und Mesner

Zwischen der Kath. Kirchengemeinde, vertreten durch den Stiftungsrat, als Dienstgeber und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter wird dieser Arbeitsvertrag geschlossen.

---

Kirchengemeinde:

---

Familien-, ggf. Geburtsname:

Vorname:

Geburtsdatum:

Straße:

PLZ/Wohnort:

Berufliche Qualifikation:

Konfession:

Geburtsort:

---

## § 1

Für die Tätigkeit, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie Eingruppierung gelten die folgenden Vereinbarungen:

---

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

als:

- vollbeschäftigt
  - teilzeitbeschäftigt mit wöchentlich ..... Stunden
- 

auf unbestimmte Dauer

befristet bis: \_\_\_\_\_ (auf die Geltung der Sonderregelung 2y zum BAT wird hingewiesen)

Befristungsgrund:

- Vertretung für Mutterschutzfrist, Elternzeit und Sonderurlaub wegen Kindererziehung
  - § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG
- 

Frau/Herr ..... ist derzeit in Vergütungsgruppe .....

Fallgruppe \_\_\_\_\_ Anlage 1 zur AVVO

eingruppiert.

---

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ Monaten vereinbart.

---

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Ordnungen/Dienstordnungen:

Dienstordnung für Mesner in der jeweils geltenden Fassung

---

Besondere Vereinbarungen:

## § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVVO) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den auf Grund der AVVO erlassenen Regelungen, insbesondere

1. nach den umseitig genannten Ordnungen/Dienstordnungen;
2. soweit keine besonderen Regelungen getroffen sind, nach dem BAT in seiner Fassung für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder, soweit er durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt ist.

## § 3

Der Dienst in der Kirche fordert vom Dienstgeber und von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und zu vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben.

## § 5

Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariates Freiburg, die hiermit vorbehalten wird.

Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn:

1. die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der katholischen Kirche angehört,  
und
2. der Arbeitsvertrag
  - a) unter Verwendung des vorgeschriebenen Vertragsmusters ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen wird, und
  - b) einen Prüfvermerk<sup>1</sup> der Leiterin/des Leiters der zuständigen Verrechnungsstelle für Kath. Kirchengemeinden oder ihrer Stellvertreterin/seines Stellvertreters trägt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

**Dienstgeber:**

\_\_\_\_\_(LS)  
(Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender  
des Stiftungsrates)

\_\_\_\_\_  
(Mitglied des Stiftungsrates)

Dieser Vertrag ist .....fach ausgefertigt.

- Es erhalten je eine Ausfertigung:
- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
  - die Kirchengemeinde
  - die zuständige Verrechnungsstelle
  - \_\_\_\_\_

Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die dafür maßgebenden kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert es ferner, dass die katholische Mitarbeiterin/der katholische Mitarbeiter auch die persönliche Lebensführung nach den Vorschriften der katholischen Kirche einrichtet. Die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten ergeben sich aus der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" in ihrer jeweiligen, im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung.

## § 4

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass Verstöße gegen die Bestimmungen des § 3 dieses Vertrages Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_

**Genehmigt/Gepüft:**

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Der Prüfvermerk wird erteilt, wenn der Arbeitsvertrag dem geltenden kirchlichen und staatlichen Arbeitsrecht entspricht und die Finanzierung der Stelle auf Dauer gesichert ist. Wird der Prüfvermerk nicht erteilt, holt die Verrechnungsstelle unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und des Dienstgebers die Entscheidung des Erzbischöflichen Ordinariates ein.

# Arbeitsvertrag

## für Hausmeisterinnen/Hausmeister und Reinigungskräfte

Zwischen der Kath. Kirchengemeinde, vertreten durch den Stiftungsrat, als Dienstgeber und der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter wird dieser Arbeitsvertrag geschlossen.

---

Kirchengemeinde:

---

Familien-, ggf. Geburtsname:

Vorname:

Konfession:

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Straße:

PLZ/Wohnort:

Berufliche Qualifikation:

---

### § 1

Für die Tätigkeit, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie Eingruppierung gelten die folgenden Vereinbarungen:

---

Beginn des Arbeitsverhältnisses:

als:

Hausmeisterin/Hausmeister (es gilt die Sonderregelung 2r zum BAT)

Reinigungskraft

vollbeschäftigt

teilzeitbeschäftigt mit wöchentlich ..... Stunden

---

auf unbestimmte Dauer

befristet bis: \_\_\_\_\_ (auf die Geltung der Sonderregelung 2y zum BAT wird hingewiesen)

Befristungsgrund:

Vertretung für Mutterschutzfrist, Elternzeit und Sonderurlaub wegen Kindererziehung

§ 14 Abs. 2 und 3 TzBfG

---

Frau/Herr ..... ist derzeit in Vergütungsgruppe .....

Fallgruppe \_\_\_\_\_ Anlage 1 zur AVVO

eingruppiert.

---

Es wird eine Probezeit von \_\_\_\_\_ Monaten vereinbart.

---

Für das Arbeitsverhältnis gelten folgende Ordnungen/Dienstordnungen:

---

Besondere Vereinbarungen:

## § 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach der Arbeitsvertrags- und Vergütungsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVVO) in der jeweils geltenden Fassung sowie nach den auf Grund der AVVO erlassenen Regelungen, insbesondere

1. nach den umseitig genannten Ordnungen/Dienstordnungen;
2. soweit keine besonderen Regelungen getroffen sind, nach dem BAT in seiner Fassung für die Tarifgemeinschaft des Bundes und der Länder, soweit er durch Veröffentlichung im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg für den kirchlichen Dienst für anwendbar erklärt ist.

## § 3

Der Dienst in der Kirche fordert vom Dienstgeber und von der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und zu vertrauensvoller Zusammenarbeit unter Beachtung der Eigenheiten, die sich aus dem Auftrag der Kirche und ihrer besonderen Verfasstheit ergeben.

Bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben sind die dafür maßgebenden kirchlichen Gesetze und Vorschriften zu beachten.

## § 5

Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Rechtswirksamkeit der Genehmigung des Erzbischöflichen Ordinariates Freiburg, die hiermit vorbehalten wird.

Die Genehmigung gilt als erteilt, wenn der Arbeitsvertrag

- a) unter Verwendung des vorgeschriebenen Vertragsmusters ohne Änderungen und ohne im Muster nicht vorgesehene Streichungen/Ergänzungen abgeschlossen wird, und
- b) einen Prüfvermerk<sup>i</sup> der Leiterin/des Leiters der zuständigen Verrechnungsstelle für Kath. Kirchengemeinden oder ihrer Stellvertreterin/seines Stellvertreters trägt.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

**Dienstgeber:**

\_\_\_\_\_(LS)

(Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Stiftungsrates)

\_\_\_\_\_  
(Mitglied des Stiftungsrates)

Dieser Vertrag ist .....fach ausgefertigt.

Es erhalten je eine Ausfertigung:

- die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter
- die Kirchengemeinde
- die zuständige Verrechnungsstelle
- \_\_\_\_\_

Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert es ferner, dass die katholische Mitarbeiterin/der katholische Mitarbeiter auch die persönliche Lebensführung nach den Vorschriften der katholischen Kirche einrichtet. Die kirchlichen Loyalitätsobliegenheiten ergeben sich aus der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" in ihrer jeweiligen, im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung.

Die Mitarbeit im kirchlichen Dienst erfordert bei nicht-katholischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, dass das außerdienstliche Verhalten der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters der übernommenen Tätigkeit nicht widerspricht.

## § 4

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass Verstöße gegen die Bestimmungen des § 3 dieses Vertrages Gründe für eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen.

**Mitarbeiterin/Mitarbeiter:**

\_\_\_\_\_

**Genehmigt/Geprüft:**

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>i</sup> Der Prüfvermerk wird erteilt, wenn der Arbeitsvertrag dem geltenden kirchlichen und staatlichen Arbeitsrecht entspricht und die Finanzierung der Stelle auf Dauer gesichert ist. Wird der Prüfvermerk nicht erteilt, holt die Verrechnungsstelle unter gleichzeitiger Benachrichtigung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters und des Dienstgebers die Entscheidung des Erzbischöflichen Ordinariates ein.

## Amtsblatt

Nr. 2 · 8. Februar 2006

### der Erzdiözese Freiburg

Herausgeber: Erzbischöfliches Ordinariat, Schoferstr. 2, 79098 Freiburg i. Br., Tel.: (07 61) 21 88 - 3 83, Fax: (07 61) 21 88 - 5 99, caecilia.metzger@ordinariat-freiburg.de.  
Druckerei: Koelblin-Fortuna-Druck GmbH & Co.KG, Baden-Baden. Versand: Buch und Presse Vertrieb, Aschmattstr. 8, 76532 Baden-Baden, Tel.: (0 72 21) 50 22 56, Fax: (0 72 21) 5 02 42 56, m.wollmann@koe-for.de.  
Bezugspreis jährlich 38,00 Euro einschließlich Postzustellgebühr. Erscheinungsweise: Etwa 35 Ausgaben jährlich.

Gedruckt auf  
„umweltfreundlich 100% chlorfrei gebleicht  Papier“

Bei Adressfehlern bitte berichtigten Aufkleber an uns zurücksenden.  
Nr. 2 · 8. Februar 2006

Nr. 266

### Zählung der sonntäglichen Gottesdienstteilnehmer am 12. März 2006

Laut Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz vom Februar 1969 (Prot. Nr. 18, S. 8) sollen für die Zwecke der kirchlichen Statistik Deutschlands die Gottesdienstteilnehmer einheitlich am zweiten Sonntag in der Fastenzeit (12. März 2006) gezählt werden.

Zu zählen sind alle Personen, die an den sonntäglichen Hl. Messen (einschl. Vorabendmesse) teilnehmen. Mitzuzählen sind auch die Besucher der Wort- oder Kommuniongottesdienste, die anstelle einer Eucharistiefeier gehalten werden. Zu den Gottesdienstteilnehmern zählen auch die Angehörigen anderer Pfarreien (z. B. Wallfahrer, Seminarteilnehmer, Touristen und Besuchsreisende).

Das Ergebnis dieser Zählung ist am Jahresende in den Erhebungsbogen der kirchlichen Statistik für das Jahr 2006 unter der Rubrik „Gottesdienstteilnehmer am zweiten Sonntag in der Fastenzeit“ (Pos. 2) einzutragen.

### Mitteilung

Nr. 267

### Konveniat für Priester im Ruhestand

*Leidensgeschichte – einmal anders*

Die Passionszeit bringt uns auf existenzielle Weise in Verbindung mit der Leidensgeschichte Jesu. Der Referent, Bischof Stecher, lädt dazu ein, die Leidensgeschichte einmal anders zu begreifen. Ihm geht es um ein tiefes Verstehen der Passion auf dem Hintergrund ihrer Umwelt – eine Sicht, die in der Exegese bisweilen vernachlässigt wurde. Angezielt ist ein Weg über die Realien in die Tiefe des Heilsgeschehens.

Teilnehmer: Priester im Ruhestand der Diözesen Straßburg und Freiburg

Termin: 21. März 2006, 11:00 Uhr, bis  
23. März 2006, 13:00 Uhr

Ort: Mont Sainte Odile (Odilienberg)  
F-67530 Ottrott  
www.mont-sainte-odile.com

Veranstalter: Referat Priesterfortbildung, Straßburg  
Institut für Pastorale Bildung, Referat  
Priester, Freiburg

Leitung: Joseph Sifferlen, Domkapitular, Straßburg  
Herbert Dewald, Geistl. Rat, Pfarrer i. R.,  
Mannheim  
Heinz-Werner Kramer, Referatsleiter, Freiburg

Referent: Bischof em. Dr. Reinhold Stecher, Innsbruck

Kosten: 60,00 € incl. Übernachtung

Anmeldungen bis 15. Februar 2006 an das Institut für Pastorale Bildung, Referat Priester, Habsburgerstr. 107, 79104 Freiburg, Tel.: (07 61) 1 20 40 - 2 10, Fax: (07 61) 1 20 40 - 52 10, priesterfortbildung@ipb-freiburg.de.

### Personalmeldungen

Nr. 268

### Im Herrn sind verschieden

21. Jan.: Pfarrer i. R. *Markus Otto Bächle*, Rheinfelden, † in Rheinfelden

27. Jan.: Pfarrer Geistl. Rat *Günter Reinholdt*, Rheinau-Honau, † in Offenburg